

*El Acuerdo Laboral tiene 4 grandes retos: El empleo, el perfeccionamiento de la homologación, la organización del trabajo y la recuperación y desarrollo de garantías ya obtenidas en 2001.*

07-06-2005



*La base, los  
Acuerdos  
firmados por  
CC.OO.*

*El empleo, el  
primer reto  
del Acuerdo  
Laboral*

*Hasta finales  
de 2006 la  
fusión no  
debe afectar  
a las listas  
vigentes en  
cada caja*

## LOS RETOS DEL ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN (I)

### Situación laboral actual

- ☞ *Unos 4.300 trabajadores fijos (2.050 en Caja San Fernando y 2.250 en El Monte)*
- ☞ *Computando eventuales (aprobados sin plaza de las oposiciones celebradas en ambas cajas) y del Grupo (Participadas), se superan los 5.000 trabajadores.*
- ☞ *Gracias al Acuerdo de Órganos de Gobierno firmado por CC.OO., las condiciones laborales están homogeneizadas en ambas cajas, a través de los Acuerdos de Condiciones de Trabajo de fecha 5/2/2002 (El Monte) y 8/5/2002 (San Fernando), que reprodujeron los contenidos del Acuerdo Laboral de Fusión del 18/06/2001.*
- ☞ *Por tanto, jornada, condiciones sociales, sistema retributivo, selección y promoción y otros aspectos (formación, salud laboral, igualdad) están homogeneizados, aunque susceptibles de desarrollo.*
- ☞ *Los 3 años transcurridos han modificado solo ligeramente la situación, por el ingreso de plantilla desde el 2002 y por la propia dinámica laboral en cada caja.*

### 3 retos del Acuerdo Laboral

Sin perjuicio de otros aspectos fundamentales que comentamos en el próximo comunicado y que ya formaron parte del Acuerdo de 2001, hay 3 aspectos clave en el nuevo Acuerdo:

#### Garantía y creación de Empleo:

En cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo de Fusión de 2001, habrá que reiterar:

- ✓ **Garantías de mantenimiento del volumen global de empleo** en ambas entidades, tanto en la nueva caja como en las empresas del grupo.
- ✓ Garantía de que cualquier **reordenación y reorganización interna** de las plantillas que se derive del proceso de fusión se realizará sin la utilización de medidas traumáticas.
- ✓ **Garantía de cobertura con empleo fijo** del número total de las bajas que se produzcan en la plantilla fija tras la fusión.

Además, será preciso tener en cuenta la **existencia de dos listas vigentes en cada caja** (fruto de las últimas oposiciones). **En cualquier caso, y hasta finales de 2006, la fusión no debe afectar al funcionamiento de la lista respectiva en cada caja**, tanto para cubrir las bajas vegetativas (jubilaciones parciales) como las nuevas necesidades. De cara al momento de la fusión efectiva (principios de 2007), deberán tenerse en cuenta tanto a efectos de **compromisos de creación de empleo fijo** como para regular la **convivencia de ambas listas desde la fusión efectiva** hasta la realización de unas nuevas oposiciones.

**SIGUE AL DORSO**



**La homologación como principio**

**Los objetivos pendientes de nuestra Plataforma anterior**

**Será clave el desarrollo de la clasificación de oficinas, incentivos variables y clasificación de servicios centrales**

**Próximo informativo: Los retos del Acuerdo Laboral (II)**

## Perfeccionamiento de la homologación:

Aunque las condiciones de jornada, retributivas y sociales están en gran medida homogeneizadas por los Acuerdos firmados, creemos que esta es una oportunidad para perfeccionarlos, teniendo en cuenta dos aspectos:

**La homologación, como principio:** CC.OO. siempre ha encarado cualquier negociación bajo el principio de establecer **unas mismas condiciones para todos**, eliminando las diferencias entre colectivos por **homologación al alza** (como consecuencia, mejoran su situación en mayor medida aquellos que están en peor situación comparativa).

**Los objetivos pendientes:** En 2001 conseguimos, sin duda, el mejor Acuerdo Laboral de Fusión en el sector. No obstante, quedaron aspectos pendientes de nuestra Plataforma: una mayor extensión del llamado Complemento Personal y, fundamentalmente, **que las 23,42 pagas abarquen a todos los trabajadores de la nueva Entidad** (hay que recordar que para los posteriores a 2002 conseguimos un objetivo intermedio: 21 pagas frente a las 18,5 que pretendían las cajas).

## Organización del trabajo:

Un elemento fundamental del nuevo Acuerdo Laboral debe centrarse en la organización del trabajo, desarrollando y mejorando aspectos ya previstos en el Acuerdo anterior:

- Sistemas de selección** (listas vigentes, oposiciones externas, otros sistemas).
- Sistemas de promoción** (oposiciones internas, bolsa de subdirectores, planes de carrera).
- Salud Laboral**
- Formación**
- Clasificación profesional:** El desarrollo de este aspecto (previsto en el anterior Acuerdo Laboral de Fusión) debe ser un elemento básico del nuevo Acuerdo, teniendo presentes las negociaciones abiertas en cada caja actualmente. Hay 3 objetivos fundamentales:

- **Un nuevo sistema de Clasificación de Oficinas** más motivador, con mejora en los tramos de clasificación y que responda a la realidad del negocio.
- Un **sistema de incentivos variables** mejorado cuantitativa y cualitativamente, que sea de aplicación a toda la plantilla de Oficinas y Servicios Centrales.
- Un **sistema de clasificación profesional de Servicios Centrales**.

En el próximo informativo analizaremos el cuarto reto del Acuerdo Laboral de Fusión: la recuperación y desarrollo de otras garantías ya obtenidas por CC.OO. en 2001 (paga de Fusión, prejubilaciones, renuncia a la movilidad geográfica, unificación Planes de Pensiones, ...).



### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Centro de trabajo \_\_\_\_\_

e-mail personal \_\_\_\_\_

Envíala por valija a "SECCIÓN SINDICAL CC.OO."



federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.

954 50 70 38- [comfia-and@comfia.ccoo.es](mailto:comfia-and@comfia.ccoo.es) – [www.comfia.net](http://www.comfia.net)

El Monte: 954217529 [elmonte@comfia.ccoo.es](mailto:elmonte@comfia.ccoo.es) - San Fernando: 954534296-[sanfernandosev@comfia.ccoo.es](mailto:sanfernandosev@comfia.ccoo.es)